



## **LAPORAN IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN**

### **"BESEMAH" STRATEGI PENINGKATAN RUMAH BERSIH, SEHAT, RAMAH LINGKUNGAN YANG LAYAK HUNI DARI KITA**

**Disusun Oleh :**

**DAVID KENEDI, S.T., M.M**

**NDH : 053**

**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAERAH  
PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL II  
ANGKATAN XXXVII  
TAHUN 2024**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN**  
**PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II ANGKATAN XXXVII**  
**TAHUN 2024**

**JUDUL :**

**"BESEMAH" STRATEGI PENINGKATAN RUMAH BERSIH, SEHAT,  
RAMAH LINGKUNGAN YANG LAYAK HUNI DARI KITA**

Disusun Oleh :

**DAVID KENEDI, S.T., M.M**

**NDH : 053**

Pada hari Jum'at tanggal 13 Bulan November Tahun 2024, Laporan Implementasi Proyek Perubahan ini telah diseminarkan dan disahkan.

Palembang, 13 November 2024

**Coach,**

**Penguji,**

**SRIE AGUSTINA, ME**  
**WIDY AISWARA AHLI UTAMA**  
**NIP.196008211986032002**

**Dra. ELLY FATIMAH, M.Si**  
**PEMBINA UTAMA MADYA**  
**NIP. 196612081994012001**

Mengetahui

a.n. Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan  
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial,

**TRI HARTATI, S.E., M.Si**  
**PEMBINA / IV.A**  
**NIP. 197212192006042006**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**LAPORAN IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN  
PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II ANGKATAN XXXVII  
TAHUN 2024**

**JUDUL :**

**"BESEMAH" STRATEGI PENINGKATAN RUMAH BERSIH, SEHAT,  
RAMAH LINGKUNGAN YANG LAYAK HUNI DARI KITA**

Disusun Oleh :

**DAVID KENEDI, S.T., M.M**

**NDH : 053**

Menyetujui untuk diseminarkan pada

Hari :

Tanggal :

Tempat :

Palembang, 10 Oktober 2024

**Coach,**

**Mentor,**

**SRIE AGUSTINA, M.E  
WIDYAISWARA AHLI UTAMA  
NIP. 196008211986032002**

**DAHNIAL NASUTION, AP., M.Si  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 196903091988101001**

## Kata Pengantar

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga dapat tersusun Laporan Proyek Perubahan kami dengan judul **“BESEMAH” STRATEGI PENINGKATAN RUMAH BERSIH, SEHAT, RAMAH LINGKUNGAN YANG LAYAK HUNI DARI KITA.**

Dalam menyusun proyek perubahan ini, penyusun telah mendapat bantuan dari banyak pihak, oleh sebab itu penyusun menyampaikan terima kasih kepada :

- PJ. Walikota Pagar Alam, Bapak Drs. Nelson Firdaus,MM., yang telah memberikan izin dan dukungannya mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II.
- PJ. Sekretaris Daerah Kota Pagar Alam, Bapak Dahnial Nasution, Ap, Msi Drs. H. Edward Chandra MH., selaku Mentor yang telah membimbing dan mengarahkan dalam menyusun proyek perubahan;
- Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan, Bapak Prof. Dr. H. M. Edwar Juliarta, S. Sos., M.M, Selaku Narasumber dan Penyelenggara yang telah memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk serta pelayanan yang baik selama mengikuti pelatihan kepemimpinan nasional Tingkat II.
- Bapak Srie Agustina SE ME selaku Coach yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga proyek perubahan ini dapat diselesaikan dengan baik;
- Bapak/ibu penguji yang telah memberikan arahan dan masukan terkait dengan proyek perubahan;
- Segenap Widyaaiswara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan;
- Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proyek Perubahan ini hingga selesai.

Saran dan masukan kami harapkan untuk kemajuan Kota Pagar Alam.

Pagar Alam,     Desember 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
ABSTRAK .....	v
<b>BAB I RANCANGAN AKSI PERUBAHAN .....</b>	<b>1</b>
A.PENDAHULUAN .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Tujuan .....	9
3. Manfaat Aksi Perubahan .....	10
4. Ruang Lingkup .....	10
B.ANALISIS MASALAH .....	12
1. Profil Kinerja Organisasi .....	12
2. Analisis Masalah Kinerja Organisasi .....	13
C. Strategi Pemecahan Masalah .....	18
1. Terobosan Inovasi .....	18
2. Milestone Kegiatan .....	21
3. Sumber Daya .....	22
4. Manajemen Resiko .....	37
5. Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Aksi Perubahan .....	37
D. Pemetaan Sikap Perilaku Kepemimpinan dan Renstra Pengembangan Potensi Diri .....	38
<b>BAB II DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN .....</b>	<b>44</b>
<b>BAB III DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN .....</b>	<b>55</b>
A. Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi .....	55
B. Manfaat Aksi Perubahan .....	60
C. Implementasi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan .....	63
<b>BAB IV KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN .....</b>	<b>66</b>
<b>BAB V DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN .....</b>	<b>69</b>
<b>BAB VI KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN .....</b>	<b>72</b>
<b>BAB VII PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI .....</b>	<b>75</b>
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>77</b>

## **Abstrak**

Kota Pagar Alam sebagai salah satu sentra produksi kopi di Sumatera Selatan juga menghadapi tantangan serius terkait perumahan. Terdapat sekitar 1.200 rumah tidak layak huni di kawasan ini, yang menunjukkan bahwa banyak masyarakat masih hidup dalam kondisi yang kurang memadai. Kondisi ini mengharuskan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan untuk mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kualitas hunian melalui proyek perubahan "BESEMAH". Proyek ini bertujuan untuk menciptakan rumah bersih, sehat, ramah lingkungan, dan layak huni bagi masyarakat Kota Pagar Alam. Dengan melibatkan kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta, diharapkan proyek ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan infrastruktur perumahan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Dengan latar belakang ini, proyek perubahan "BESEMAH" diharapkan dapat menjadi solusi efektif dalam mengatasi permasalahan perumahan yang ada di Kota Pagar Alam serta memberikan dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat.

**Kata kunci : Rumah Layak Huni, Ramah Lingkungan, Kolaborasi**

## **BAB I**

### **RANCANGAN AKSI PERUBAHAN**

#### **A. Pendahuluan**

##### **1. Latar Belakang**

Indonesia menghadapi tantangan besar dalam penyediaan perumahan yang layak bagi masyarakat. Banyaknya rumah tidak layak huni di seluruh Indonesia. Masalah ini berkontribusi terhadap rendahnya kualitas hidup masyarakat, dengan dampak langsung pada kesehatan dan kesejahteraan. Selain itu, pertumbuhan populasi yang pesat dan urbanisasi yang cepat memperburuk situasi ini, menciptakan kebutuhan mendesak akan infrastruktur perumahan yang bersih, sehat, dan ramah lingkungan.

Di tingkat Provinsi Sumatera Selatan, masalah serupa juga terlihat. Meskipun provinsi ini memiliki potensi besar dalam sektor pertanian dan perkebunan, termasuk produksi kopi yang signifikan, masih banyak kawasan pemukiman yang tidak memenuhi standar layak huni. Banyak rumah di daerah pedesaan dan perkotaan yang tidak memiliki akses terhadap fasilitas dasar seperti air bersih, sanitasi yang memadai, dan infrastruktur transportasi. Hal ini menyebabkan peningkatan angka kemiskinan dan masalah kesehatan di kalangan masyarakat.

Kota Pagar Alam sebagai salah satu sentra produksi kopi di Sumatera Selatan juga menghadapi tantangan serius terkait perumahan. Terdapat sekitar 1.200 rumah tidak layak huni di kawasan ini, yang menunjukkan bahwa banyak masyarakat masih hidup dalam kondisi yang kurang memadai. Keterbatasan fasilitas sanitasi, polusi lingkungan, serta kurangnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga kebersihan lingkungan semakin memperburuk situasi.

Kondisi ini mengharuskan Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan untuk mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kualitas hunian melalui proyek perubahan "BESEMAH". Proyek ini bertujuan untuk menciptakan rumah bersih, sehat, ramah lingkungan, dan layak huni bagi masyarakat Kota Pagar Alam. Dengan melibatkan kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta, diharapkan proyek ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan infrastruktur perumahan serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Dengan latar belakang ini, proyek perubahan "BESEMAH" diharapkan dapat menjadi solusi

efektif dalam mengatasi permasalahan perumahan yang ada di Kota Pagar Alam serta memberikan dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat.

Masalah utama yang dihadapi dalam konteks proyek perubahan "BESEMAH" yang fokus pada pengembangan infrastruktur perumahan di Kota Pagar Alam, terutama terkait dengan adanya rumah tidak layak huni sebanyak 1200 rumah.

Kondisi real yang ada di Kota Pagar Alam menunjukkan bahwa masih banyak kawasan pemukiman yang belum memiliki akses terhadap fasilitas dasar seperti air bersih, sanitasi yang memadai, dan infrastruktur transportasi yang baik. Selain itu, kurangnya fasilitas sanitasi yang memadai seperti toilet umum dan sistem pembuangan limbah yang baik juga menjadi masalah. Rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga kebersihan lingkungan dan memiliki rumah yang layak juga berkontribusi pada masalah ini. Kurangnya dana perbaikan dari pemerintah pusat membuat pemerintah daerah harus mencari sumber daya lain untuk memperbaiki rumah tidak layak huni. Selain itu, kurangnya kerja sama dengan stakeholder seperti BAZNAS, Bank Sumsel Babel, dan lembaga lainnya untuk mendapatkan dana CSR yang dapat digunakan untuk perbaikan rumah juga menjadi hambatan.

**Akar masalahnya** adalah dana perbaikan rumah tidak layak huni dari pemerintah pusat sudah tidak ada. Hal ini menyebabkan pemerintah daerah tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk melakukan perbaikan rumah.



**ALUR PIKIR - DIAGRAM MAP DILENGKAPI DENGAN GAGASAN INOVASI/  
ALTERNATIF SOLUSI**



**Gambar 2 Alur Pikir**

Berdasarkan permasalahan di atas, Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam mencoba membuat suatu terobosan yaitu BESEMAH yang merupakan Strategi Peningkatan Rumah Bersih, Sehat, Ramah Lingkungan Yang Layak Huni dari Kita. Program ini dilaksanakan dengan melibatkan stakeholder lainnya, seperti BUMN atau Organisasi lainnya seperti BAZNAS. Untuk penyelesaian masalah tersebut digunakanlah alur pikirnya seperti gambar di atas.

## 2. TUJUAN

Proyek perubahan "BESEMAH" bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat di Kota Pagar Alam melalui pengembangan infrastruktur perumahan yang bersih, sehat, dan ramah lingkungan. Berikut adalah tujuan dan output yang dirumuskan dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang:

### A. Tujuan dan Output Jangka Pendek (0-2 Bulan)

#### Tujuan

1. **Tersusunnya Regulasi Perumahan** yaitu dengan membuat dan menerapkan regulasi yang jelas mengenai standar kualitas perumahan, termasuk definisi dan kriteria untuk rumah layak huni.
2. **Peningkatan Kesadaran Masyarakat** yaitu dengan mengadakan sosialisasi dan pelatihan bagi masyarakat tentang pentingnya memiliki rumah yang bersih dan sehat serta cara-cara untuk menjaga kebersihan lingkungan.
3. **Teridentifikasinya Rumah Tidak Layak Huni** yaitu dengan melakukan survei untuk mengidentifikasi rumah-rumah yang tidak layak huni dan menentukan prioritas perbaikan.
4. **Berkembangnya Infrastruktur Dasar** yaitu dengan memulai perbaikan infrastruktur dasar seperti akses jalan menuju kawasan pemukiman yang tidak layak huni.

#### Output:

- Regulasi perumahan yang jelas dan diterima oleh masyarakat.
- Program sosialisasi yang meningkatkan kesadaran akan pentingnya kebersihan.
- Daftar rumah tidak layak huni yang menjadi prioritas perbaikan.
- Akses jalan menuju kawasan pemukiman yang lebih baik.

## **B. Tujuan dan Output Jangka Menengah (3-6 Bulan)**

### **Tujuan:**

1. **Terbangunannya Fasilitas Sanitasi** yaitu dengan membangun fasilitas sanitasi yang memadai di kawasan pemukiman, termasuk toilet umum dan sistem pembuangan limbah.
2. **Terbangunnya Kolaborasi dengan Stakeholder** yaitu dengan membangun kemitraan dengan stakeholder seperti BAZNAS, Bank Sumsel Babel, dan lembaga lainnya untuk mendapatkan dana CSR guna mendukung perbaikan rumah tidak layak huni.
3. **Meningkatnya Kualitas Infrastruktur** yaitu dengan meningkatkan fasilitas infrastruktur seperti penyediaan air bersih dan listrik yang stabil di kawasan pemukiman.
4. **Terpantaunya program dengan Monitoring dan Evaluasi** yaitu dengan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program perbaikan rumah dan evaluasi dampaknya terhadap kualitas hidup masyarakat.

### **Output:**

- Fasilitas sanitasi seperti toilet umum dan sistem pembuangan limbah yang dibangun.
- Kemitraan dengan berbagai stakeholder terjalin untuk mendukung pendanaan.
- Penyediaan air bersih dan listrik yang lebih stabil di kawasan pemukiman.
- Laporan evaluasi program yang menunjukkan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

## **C. Tujuan Jangka Panjang (1-2 Tahun)**

1. **Terwujudnya Rumah Layak Huni** yaitu dengan menciptakan kondisi di mana semua rumah di Kota Pagar Alam memenuhi standar layak huni, sehingga meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

2. **Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat** yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan akses terhadap fasilitas dasar, peningkatan pendapatan dari sektor perumahan, dan penciptaan lapangan kerja baru.
3. **Pengembangan Kebijakan Berkelanjutan** yaitu dengan mengembangkan kebijakan jangka panjang yang mendukung keberlanjutan pembangunan infrastruktur perumahan, termasuk perlindungan lingkungan dan pengelolaan sumber daya alam secara bijaksana.
4. **Peningkatan Kesadaran Lingkungan** yaitu dengan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga lingkungan agar tetap bersih dan sehat melalui program-program edukasi berkelanjutan.

**Output:**

- Semua rumah di Kota Pagar Alam memenuhi standar layak huni, meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.
- Peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui akses ke fasilitas dasar yang lebih baik.
- Kebijakan berkelanjutan terimplementasi untuk mendukung pembangunan infrastruktur perumahan.
- Program edukasi berkelanjutan yang meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan masyarakat.

Dengan tujuan dan output jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang ini, proyek perubahan "BESEMAH" diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat di Kota Pagar Alam melalui pengembangan infrastruktur perumahan yang bersih, sehat, dan ramah lingkungan. Implementasi dari tujuan-tujuan ini akan membantu mengatasi masalah rumah tidak layak huni serta menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi seluruh masyarakat.

### 3. MANFAAT AKSI PERUBAHAN

Proyek perubahan "BESEMAH" memiliki manfaat yang signifikan baik bagi organisasi yang terlibat dalam pelaksanaannya maupun bagi masyarakat dan stakeholder. Berikut adalah penjelasan mengenai manfaat tersebut:

#### Manfaat bagi Organisasi

1. **Peningkatan Reputasi:** Dengan suksesnya proyek ini, organisasi yang terlibat, terutama Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pertanahan, akan mendapatkan reputasi baik di mata masyarakat dan pemerintah. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap kemampuan organisasi dalam menangani isu-isu perumahan.
2. **Pengembangan Kapasitas:** Proyek ini memberikan kesempatan bagi pegawai dan manajemen untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam manajemen proyek, kolaborasi dengan stakeholder, serta pengelolaan sumber daya. Hal ini akan memperkuat kapasitas organisasi dalam menjalankan proyek-proyek serupa di masa depan.
3. **Kolaborasi yang Lebih Baik:** Melalui kerja sama dengan berbagai stakeholder seperti BAZNAS dan Bank Sumsel Babel, organisasi dapat membangun jaringan yang lebih kuat dan kolaboratif. Ini akan memudahkan akses terhadap sumber daya dan dukungan di masa mendatang.
4. **Peningkatan Efisiensi Sumber Daya:** Dengan adanya regulasi yang jelas dan proses yang terstruktur, organisasi dapat menggunakan sumber daya dengan lebih efisien, mengurangi pemborosan, dan memastikan bahwa setiap dana yang dikeluarkan memberikan dampak maksimal.

#### Manfaat bagi Masyarakat

1. **Kualitas Hidup yang Lebih Baik:** Proyek ini bertujuan untuk menciptakan rumah yang bersih, sehat, dan layak huni. Dengan perbaikan infrastruktur perumahan, masyarakat akan merasakan peningkatan kualitas hidup melalui lingkungan yang lebih sehat dan aman.

2. **Akses terhadap Fasilitas Dasar:** Masyarakat akan mendapatkan akses yang lebih baik terhadap fasilitas dasar seperti air bersih, sanitasi yang memadai, dan listrik. Hal ini akan mengurangi risiko penyakit dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.
3. **Peningkatan Kesadaran Lingkungan:** Melalui sosialisasi dan pelatihan tentang pentingnya menjaga kebersihan lingkungan, masyarakat akan lebih sadar akan tanggung jawab mereka terhadap lingkungan sekitar, sehingga mendorong perilaku hidup bersih dan sehat.
4. **Penciptaan Lapangan Kerja:** Proyek ini juga berpotensi menciptakan lapangan kerja baru selama proses pembangunan infrastruktur, sehingga membantu mengurangi angka pengangguran di daerah tersebut.

#### **Manfaat bagi Stakeholder**

1. **Dukungan Sosial:** Stakeholder seperti pemerintah daerah dan lembaga CSR akan mendapatkan pengakuan positif dari masyarakat atas kontribusi mereka dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui proyek ini.
2. **Keberlanjutan Program:** Melalui kolaborasi yang baik dengan berbagai pihak, stakeholder dapat memastikan keberlanjutan program-program perbaikan perumahan di masa depan, sehingga dampak positif proyek ini dapat dirasakan dalam jangka panjang.
3. **Peningkatan Investasi:** Keberhasilan proyek "BESEMAH" dapat menarik perhatian investor untuk berinvestasi lebih lanjut di sektor perumahan dan infrastruktur di daerah tersebut.
4. **Penguatan Jaringan Kerja:** Stakeholder dapat memperkuat jaringan kerja mereka dengan membangun kemitraan strategis yang saling menguntungkan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dengan demikian, proyek perubahan "BESEMAH" tidak hanya memberikan manfaat langsung kepada masyarakat tetapi juga memperkuat posisi organisasi dan stakeholder dalam menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi semua pihak terkait.

#### **4. RUANG LINGKUP AKSI PERUBAHAN**

a. Lokasi kegiatan

Rencana aksi perubahan ini dilaksanakan di lingkup Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam dengan melibatkan Dinas terkait lainnya di Kota Pagar Alam dan juga pihak ketiga yang relevan guna memastikan keberhasilan program aksi perubahan.

b. Materi

**1) Konsultasi dengan Mentor dan Coach**

Mengadakan konsultasi dengan mentor dan coach untuk mendapatkan masukan dan menyepakati judul serta arah strategis dari rancangan aksi perubahan.

**2) Curah Pikir dan Koordinasi dengan Stakeholders Internal dan Eksternal**

Melakukan curah pikir (brainstorming) serta koordinasi dengan para stakeholder, baik internal maupun eksternal, untuk merumuskan langkah-langkah strategis yang relevan dengan kebutuhan program.

**3) Pembentukan Tim Efektif**

Membentuk tim efektif yang akan berperan aktif dalam mendukung pelaksanaan aksi perubahan, memastikan setiap anggota memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas.

**4) Pengumpulan Referensi dan Aturan Hukum**

Mengumpulkan referensi terkait serta aturan hukum yang mendasari pelaksanaan program, sehingga aksi perubahan memiliki landasan yang kuat dari sisi regulasi.

**5) Penyusunan Rancangan Aksi Perubahan**

Menyusun rancangan aksi perubahan yang komprehensif, mencakup tujuan, sasaran, serta tahapan pelaksanaan yang dirancang secara sistematis.

**6) Rapat Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta Pelaporan**

Melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi secara berkala serta menyusun laporan hasil pelaksanaan aksi perubahan sebagai dokumentasi perkembangan dan hasil dari kegiatan yang telah dilakukan.

c. Waktu Pelaksanaan

Waktu yang digunakan penulis untuk melaksanakan aksi perubahan adalah sejak disetujuinya rancangan aksi perubahan sampai dengan selesainya tahapan / Milestone, yaitu :

- a. Jangka pendek 2 bulan
- b. Jangka menengah 6 bulan
- c. Jangka panjang 1 tahun

## B. ANALISIS MASALAH

### 1. PROFIL KINERJA ORGANISASI

Pelaksanaan mendukung rumah layak huni Kota Pagar Alam merupakan salah satu tupoksi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Pagar Alam dibantu oleh 3 bidang teknis dan 1 UPTD. Berikut struktur organisasi Dinas Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Pagar Alam.



**Gambar 1 Struktur Organisasi**



Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan banyak melaksanakan program strategis Walikota dan melakukan kolaborasi dengan Pemerintah Pusat/Kementrian dan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta lintas perangkat daerah di lingkup pemerintah Kota.

Secara umum tugas dan fungsi Kepala Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan dalam Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) yaitu:

- Perumusan Kebijakan: Menyusun kebijakan teknis terkait pelaksanaan program BSPS di wilayah kerjanya, mulai dari penentuan sasaran, kriteria penerima manfaat, jenis bantuan, hingga mekanisme pelaksanaannya.
- Melakukan koordinasi dengan instansi terkait, baik pemerintah pusat maupun daerah, untuk memastikan keselarasan kebijakan dan program.
- Perencanaan: Menyusun rencana kerja dan anggaran (RKA) untuk pelaksanaan program BSPS, termasuk target pencapaian, alokasi anggaran, dan jadwal kegiatan.
- Melakukan identifikasi kebutuhan perumahan masyarakat, terutama bagi masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) yang menjadi target utama program BSPS.
- Pelaksanaan: Memimpin dan mengawasi seluruh tahapan pelaksanaan program BSPS, mulai dari sosialisasi, verifikasi data calon penerima manfaat, hingga pembangunan rumah.
- Melakukan koordinasi dengan pihak ketiga, seperti kontraktor atau lembaga swadaya masyarakat (LSM), yang terlibat dalam pelaksanaan program.
- Memastikan kualitas pembangunan rumah sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- Monitoring dan Evaluasi: Melakukan monitoring secara berkala terhadap pelaksanaan program BSPS untuk memastikan berjalan sesuai dengan rencana.
- Melakukan evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensi program, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan mencari solusi.
- Menyusun laporan pelaksanaan program BSPS secara berkala kepada pimpinan dan instansi terkait.
- Sosialisasi: Melakukan sosialisasi program BSPS kepada masyarakat luas,

terutama kepada calon penerima manfaat, agar mereka memahami tujuan, syarat, dan mekanisme program.

- Membangun kesadaran masyarakat akan pentingnya memiliki rumah yang layak huni.

Secara lebih spesifik, tugas Kepala Dinas Perkimtan dalam program BSPS antara lain:

- **Penyediaan Data:** Mengumpulkan dan memverifikasi data calon penerima manfaat BSPS untuk memastikan mereka memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.
- **Penentuan Lokasi:** Menentukan lokasi-lokasi yang menjadi prioritas dalam pelaksanaan program BSPS, misalnya daerah kumuh atau daerah dengan tingkat kemiskinan tinggi.
- **Pengadaan Material:** Melakukan pengadaan material bangunan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program BSPS, baik secara langsung maupun melalui mekanisme lelang.
- **Pemberian Pelatihan:** Memberikan pelatihan kepada masyarakat penerima manfaat mengenai teknik pembangunan rumah yang benar dan perawatan rumah yang tepat.
- **Fasilitasi Permodalan:** Memfasilitasi akses permodalan bagi masyarakat penerima manfaat yang membutuhkan tambahan dana untuk pembangunan rumah.

Jadi berdasarkan data dan fakta yaitu masih adanya rumah tidak layak huni sebanyak 1200 rumah di Kota Pagar Alam yang perlu perhatian untuk dicarikan solusinya.

## 2. ANALISIS MASALAH KINERJA ORGANISASI

### a. Kondisi saat ini

Seperti telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan utama

Adapun **Sebab-sebab masalahnya** adalah:

#### 1. Kurangnya Kolaborasi dengan Stakeholder

- **Kurangnya Kerja Sama dengan Stakeholder:** Kurangnya kerja sama dengan stakeholder seperti BAZNAS, Bank Sumsel Babel, dan stakeholder lainnya

untuk mendapatkan dana CSR yang dapat digunakan untuk perbaikan rumah. Tanpa adanya kerja sama yang baik, sulit untuk mendapatkan sumber daya yang diperlukan untuk memperbaiki rumah tidak layak huni.

- **Contoh:** BAZNAS dan Bank Sumsel Babel dapat memberikan dana CSR untuk perbaikan rumah, tetapi jika tidak ada kerja sama yang efektif, maka dana tersebut tidak akan tersedia untuk digunakan. Misalnya, jika BAZNAS dan Bank Sumsel Babel tidak berkolaborasi dengan pemerintah daerah dalam mengidentifikasi dan memprioritaskan rumah-rumah yang membutuhkan perbaikan, maka dana yang tersedia tidak akan digunakan secara efektif.

## 2. Keterbatasan Dana, Fasilitas, dan Infrastruktur

- **Keterbatasan Dana:** Kurangnya dana yang diperlukan untuk melakukan perbaikan rumah. Banyak warga yang tidak memiliki cukup uang untuk membeli bahan bangunan dan alat-alat yang memadai. Hal ini membuat mereka tidak dapat memperbaiki rumah mereka sendiri, sehingga mereka terpaksa tinggal di rumah yang tidak layak huni.
- **Keterbatasan Fasilitas:** Kurangnya fasilitas yang diperlukan seperti bengkel perbaikan rumah, tempat penyimpanan bahan bangunan, dan alat-alat yang memadai. Fasilitas-fasilitas ini sangat penting untuk memperbaiki rumah dengan efektif dan efisien.
- **Keterbatasan Infrastruktur:** Kurangnya infrastruktur yang memadai seperti jalan yang baik, akses ke air bersih, dan listrik yang stabil. Hal ini membuat proses perbaikan rumah menjadi lebih sulit dan mahal karena harus menanggung biaya tambahan untuk memperbaiki infrastruktur dasar.

## 3. Berkurangnya Dana Perbaikan dari Pemerintah Pusat

- **Dana Perbaikan yang Tidak Ada:** Dana perbaikan rumah tidak layak huni dari pemerintah pusat sudah tidak ada. Hal ini menyebabkan pemerintah daerah tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk melakukan perbaikan rumah. Pemerintah daerah harus mencari sumber daya lain untuk memperbaiki rumah tidak layak huni, tetapi sumber daya tersebut mungkin tidak cukup untuk menyelesaikan masalah secara keseluruhan.

- **Dampak:** Kurangnya dana dari pemerintah pusat membuat pemerintah daerah harus beradaptasi dengan situasi yang ada. Mereka mungkin harus memprioritaskan rumah-rumah yang paling membutuhkan perbaikan dan mencari bantuan dari sumber-sumber lain seperti organisasi non-pemerintah atau donatur.

#### **b. Kondisi yang Diharapkan**

Kondisi ideal yang ingin dicapai adalah suatu kondisi di mana semua kawasan pemukiman di Kota Pagar Alam memiliki akses terhadap fasilitas dasar seperti air bersih, sanitasi yang memadai, dan infrastruktur transportasi yang baik. Tersedia fasilitas sanitasi yang memadai seperti toilet umum dan sistem pembuangan limbah yang baik. Masyarakat memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya menjaga kebersihan lingkungan dan memiliki rumah yang layak. Tersedia dana perbaikan yang cukup dari pemerintah pusat dan sumber daya lainnya untuk memperbaiki rumah tidak layak huni. Terdapat kerja sama yang baik dengan stakeholder seperti BAZNAS, Bank Sumsel Babel, dan lembaga lainnya untuk mendapatkan dana CSR yang dapat digunakan untuk perbaikan rumah.

<b>No</b>	<b>Perihal</b>	<b>Kondisi real</b>	<b>Kondisi ideal</b>
1	Dana Perbaikan	Terbatas	Tersedia dana perbaikan yang cukup dari berbagai pihak
2	Kolaborasi Stakeholder	Kurangnya kerja sama yang baik dengan stakeholder	Terdapat kerja sama yang baik dengan stakeholder
3	Infrastruktur Perumahan	Kurangnya infrastruktur yang memadai	Infrastruktur yang memadai

**Table 1. Kondisi real dan kondisi ideal**

Untuk penentuan prioritas penyebab masalah identifikasi masalah dilakukan dengan menggunakan analisa USG Urgency, Seriousness, Growth. USG adalah salah satu alat untuk menyusun urutan prioritas isu yang harus diselesaikan, dengan metode

teknik scoring dengan menentukan skala nilai 1 – 5 atau 1 – 10. Caranya dengan menentukan tingkat urgensi dari penyebab masalah, keseriusan masalah yang dihadapi, serta kemungkinan berkembangnya masalah tersebut semakin besar. Isu prioritas merupakan isu yang memiliki total skor tertinggi. Analisa USG dilakukan dengan menentukan tingkat urgensi, keseriusan, dan perkembangan isu. Dengan melihat adanya permasalahan tersebut di atas, perlu ditetapkan penyebab masalah prioritas agar penyelesaiannya dapat dilaksanakan secara bertahap dan lebih fokus kepada masalah utama. Untuk menetapkan penyebab masalah prioritas dilakukan melalui analisis USG sebagai berikut

1. U (*Urgency*) yaitu Seberapa mendesak isu tersebut harus dibahas dan dihubungkan dengan waktu yang tersedia serta seberapa keras tekanan waktu untuk memecahkan masalah yang menyebabkan isu tadi;
2. S (*Seriousness*) yaitu Seberapa serius isu tersebut perlu dibahas dan dihubungkan dengan akibat yang timbul dengan penundaan pemecahan masalah yang menimbulkan isu tersebut atau akibat yang menimbulkan masalah lain kalau masalah penyebab isu tidak dipecahkan.
3. G (*Growth*) yaitu Seberapa kemungkinan-kemungkinannya isu tersebut menjadi berkembang dikaitkan kemungkinan masalah penyebab isu akan makin memburuk jika dibiarkan.

**Tabel 2.3 Metode USG : Identifikasi Isu-Isu Atau Masalah Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam**

No	Isu strategi / masalah	NILAI			TOTAL	Ranking
		U	S	G		
1	Kurangnya dana perbaikan dari pemerintah pusat	5	5	5	15	1

2	Kurangnya kerja sama yang baik dengan stakeholder	5	5	4	14	II
3	Kurangnya infrastruktur yang memadai	5	4	4	13	III

Dari hasil penilaian isu –isu strategis dengan metode APKL di peroleh isu yang sesuai syarat yaitu berkurangnya dana perbaikan dari pemerintah pusat. Untuk menganalisa masalah yang terjadi kami menggunakan strategi dengan metode analisa SWOT sebagai berikut.:



Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan judul aksi perubahan kinerja organisasi yaitu : **“BESEMAH” Strategi Peningkatan Rumah Bersih, Sehat, Ramah Lingkungan Yang Layak Huni dari Kita.**

### **C. STRATEGI PENYELESAIAN MASALAH**

#### **1. Terobosan/ Inovasi**

Berdasarkan hasil penetapan kriteria kualitas isu dengan metode USG, maka terpilih *core issue* yaitu “Belum maksimalnya kolaborasi dengan stakeholder dalam pendanaan rumah tidak layak huni. Setelah dianalisis penyebabnya melalui analisa SWOT maka dipilih strategi mengatasi kelemahan dalam menekan jumlah rumah tidak layak huni dengan kolaborasi dalam melaksanakan proyek **“BESEMAH” Strategi Peningkatan Rumah Bersih, Sehat, Ramah Lingkungan Yang Layak Huni dari Kita.**

selanjutnya akan dirancang kegiatan pemecahan isu agar diwujudkan dengan melaksanakan tahapan-tahapan kegiatan dan berkontribusi bagi misi organisasi yang dituangkan dalam matrik rancangan aksi perubahan.



Gambar 2.2  
Dokumentasi Perancaan "BESEMAH"



## 2. Milestone Kegiatan

### Kegiatan Pokok Aksi Perubahan Kinerja Organisasi

Untuk merealisasikan "BESEMAH" **Strategi Peningkatan Rumah Bersih, Sehat, Ramah Lingkungan Yang Layak Huni dari Kita Kota Pagar Alam** diperlukan rancangan aksi perubahan yang strategis dan visioner melalui tahapan dan kegiatan pokok sebagai berikut :

Pentahapan proyek perubahan yang dimaksud adalah tahapan-tahapan yang direncanakan dapat dicapai dalam waktu 60 hari yaitu selama berlangsungnya tahapan ke empat (Laboratorium Kepemimpinan) atau selama berlangsungnya *Breakthrough II*, yaitu :

Tabel. 3.1 Tahapan Rancangan Aksi Perubahan

No	TAHAPAN KEGIATAN	WAKTU	OUTPUT
<b>A.</b>	<b>Jangka Pendek (21 Oktober– 13 Desember 2024)</b>		
1.	Pembentukan Tim Efektif	Minggu I	- SK Tim Efektif
2	Koordinasi ke stakeholder	Minggu II	- MOU Kerjasama
3.	Identifikasi Perwako BESEMAH	Minggu III	- SK Wako

<b>A. Jangka Pendek (21 Oktober– 13 Desember 2024)</b>			
4.	Sosialisasi	Minggu IV	- Laporan Sosialisasi
5.	Persiapan BESEMAH	Minggu V	Pendataan dan perencanaan pelaksanaan BESEMAH
6.	Pemberian bantuan kepada rumah tidak layak huni (BESEMAH)	Minggu VI	- Pelaksanaan BESEMAH
7.	Monitoring	Minggu VII	- Laporan Monitoring
<b>B. Jangka Menengah (1 Januari 2025 – 30 Juni 2025)</b>			
1.	Melaksanakan Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif	Januari s.d Juni 2025	Dokumentasi - Foto/Video
<b>C. Jangka Panjang (July 2025 – Juni 2027)</b>			
1.	Tidak adanya rumah tidak layak di Kota Pagar Alam	July 2026 s.d Desember 2027	-

### 3. Sumber Daya

#### a) Pembentukan Tim

Pemimpin yang Melayani (*Serving Leadership*), yaitu pemimpin yang berintegritas yang mampu menekan jumlah rumah tidak layak huni dengan mengedepankan kecerdasan emosi, komunikasi efektif serta pemberdayaan tim. Dalam sebuah tim efektif, seluruh komponen tim bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing yang ditujukan semata-mata untuk meraih tujuan tim yang merupakan tujuan bersama. Ada rasa memiliki/taking ownership terhadap tujuan tim tersebut dari setiap anggota tim.

Semua komponen tim merasa memiliki tujuan tim dan dengan rasa ini maka lahirlah apa yang disebut sebagai tanggung jawab dan kerelaan untuk berkorban dalam mencapai tujuan bersama tersebut. Komitmen bersama ini adalah hasil dari apa yang disebut sebagai “*Team Engagement*” (Modul Membangun Tim Efektif dalam Pelayanan Pelatihan Kepemimpinan

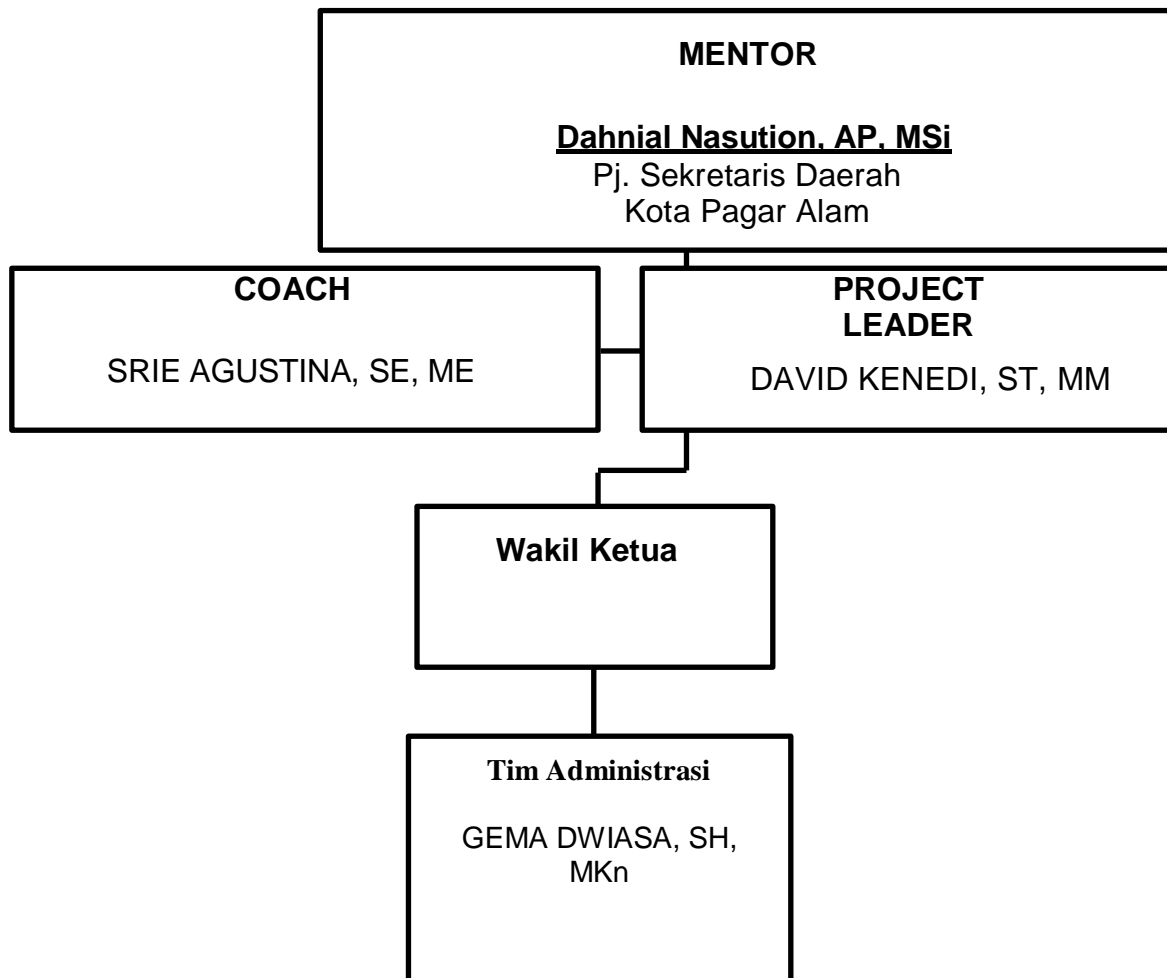
Pengawas LAN RI, 2019). Untuk lebih jelasnya mengenai tim efektif dari aksi perubahan ini akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. Uraian Tugas Tim Kerja

No	Nama	Peran	Tugas
1	David Kenedi, ST, MM	Ketua	<p>1) Memimpin jalannya aksi perubahan, merencanakan, mengkomunikasikan, mengkoordinasikan, membentuk tim pelaksana, memonitor dan evaluasi dengan bimbingan sponsor dan <i>Coach</i>.</p> <p>2) Mengkoordinasikan, integrasi, sinkronisasi proyek kepada Tim Kerja.</p> <p>3) Menggalang kerjasama dan kesepakatan dengan Tim Kerja terkait.</p> <p>4) Menyelesaikan masalah yang timbul.</p>
2		Wakil Ketua	<p>1) Mengkoordinasikan, integrasi, sinkronisasi proyek kepada Tim Kerja.</p> <p>2) Menggalang kerjasama dan kesepakatan dengan Tim Kerja terkait.</p> <p>3) Menyelesaikan masalah yang timbul.</p>

3	1)	Tim Administrasi	<p><b>Tim Administrasi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menyiapkan bahan dan data termasuk surat-surat terkait kegiatan aksi perubahan.</li> <li>2) Menyiapkan agenda rapat koordinasi dan sosialisasi terkait tempat dan prasarana lainnya.</li> <li>3) Mendokumentasikan setiap tahap kegiatan aksi perubahan.</li> <li>4) Membuat notulen setiap rapat terkait aksi perubahan.</li> <li>5) Menyiapkan dan mengumpulkan data terkait dengan aksi perubahan.</li> <li>6) Melaporkan hasil kegiatan kepada <i>Project Leader</i>.</li> </ol>
---	----	------------------	---

Tim efektif dan struktur organisasi pelaksana yang dapat mendukung pelaksanaan proyek perubahan melibatkan Project leader, Sponsor, Coach dan kelompok kerja pelaksana kegiatan.



Gambar 2.3 Struktur Organisasi Pelaksana

Tugas dari masing-masing anggota tim efektif adalah sebagai berikut :

**Mentor :**

- 1) Memberikan persetujuan, dukungan, arahan atas keseluruhan program
- 2) Membantu menyelesaikan hambatan
- 3) Sebagai pengawas jalannya proyek perubahan

**Project Leader :**

- 1) Memimpin jalannya aksi perubahan, merencanakan, mengkomunikasikan, mengkoordinasikan, membentuk tim pelaksana, memonitor dan evaluasi dengan bimbingan sponsor dan *Coach*
- 2) Mengkoordinasikan, integrasi, sinkronisasi proyek kepada Tim Kerja
- 3) Menggalang kerjasama dan kesepakatan dengan Tim Kerja terkait
- 4) Menyelesaikan masalah yang timbul

**Coach :**

- 1) Melakukan diskusi dan memberikan masukan dalam menyusun Rancangan Aksi Perubahan
- 2) Memberikan bimbingan kepada *Project Leader* untuk kelancaran kegiatan aksi perubahan
- 3) Melakukan monitoring dan menyelesaikan isu yang berpotensi menghambat jalannya penyelesaian kegiatan
- 4) Melakukan komunikasi dengan mentor terkait kegiatan peserta selama tahap Rancangan Aksi Perubahan.
- 5) Memantau perkembangan kegiatan aksi perubahan

**Tim Administrasi**

- 1) Menyiapkan bahan dan data termasuk surat-menyurat terkait kegiatan aksi perubahan
- 2) Menyiapkan agenda rapat koordinasi dan sosialisasi terkait tempat dan prasarana lainnya
- 3) Mendokumentasikan setiap tahap kegiatan aksi perubahan
- 4) Membuat notulen setiap rapat terkait aksi perubahan
- 5) Menyiapkan dan mengumpulkan data terkait dengan aksi perubahan
- 6) Melaporkan hasil kegiatan kepada *Reformer*

**b) Anggaran**

Anggaran Pelaksanaan aksi perubahan dibebankan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pagar Alam Tahun 2024 dan 2025.

**c) Identifikasi Stakeholder**

Stakeholder merupakan orang atau kelompok yang memiliki pengaruh terhadap aksi perubahan ini. Stakeholders terdiri dari lingkungan di Dinas Perkimntan Kota Pagar Alam yang disebut internal dan lingkungan luar Dinas

Perkimtan Kota Pagar Alam yang disebut eksternal. Selanjutnya stakeholder tersebut dapat kami identifikasi sebagai berikut :

**1. Stakeholder Internal**

- a. Sekretaris Dinas
- b. Kasubag Umum
- c. Kabid

**2. Stakeholder Exsternal**

- a. Walikota
- b. DPRD
- c. Bappeda
- b. BUMD
- c. Organisasi

Tabel 3.3. Stakeholder Berdasarkan Pola Hubungan

<b>Identifikasi Stakeholder Internal</b>	<b>Pola Hubungan</b>	<b>Keterangan</b>
Sekretaris Dinas	Konsultasi, advokasi	Meminta advice, mendapatkan dukungan pelaksanaan dan keberlanjutan inovasi
Kassubag Umum	Konsultasi, Advokasi	Mentoring
Kabid		Mendapatkan dukungan pelaksanaan & keberlanjutan inovasi
	Konsultasi, Advokasi Konsultasi, Advokasi	Mendapatkan dukungan pelaksanaan & keberlanjutan inovasi
	Koordinasi	Mendapatkan dukungan pelaksanaan & keberlanjutan inovasi
	Konsultasi Advokasi	Mendapatkan dukungan pelaksanaan & keberlanjutan inovasi

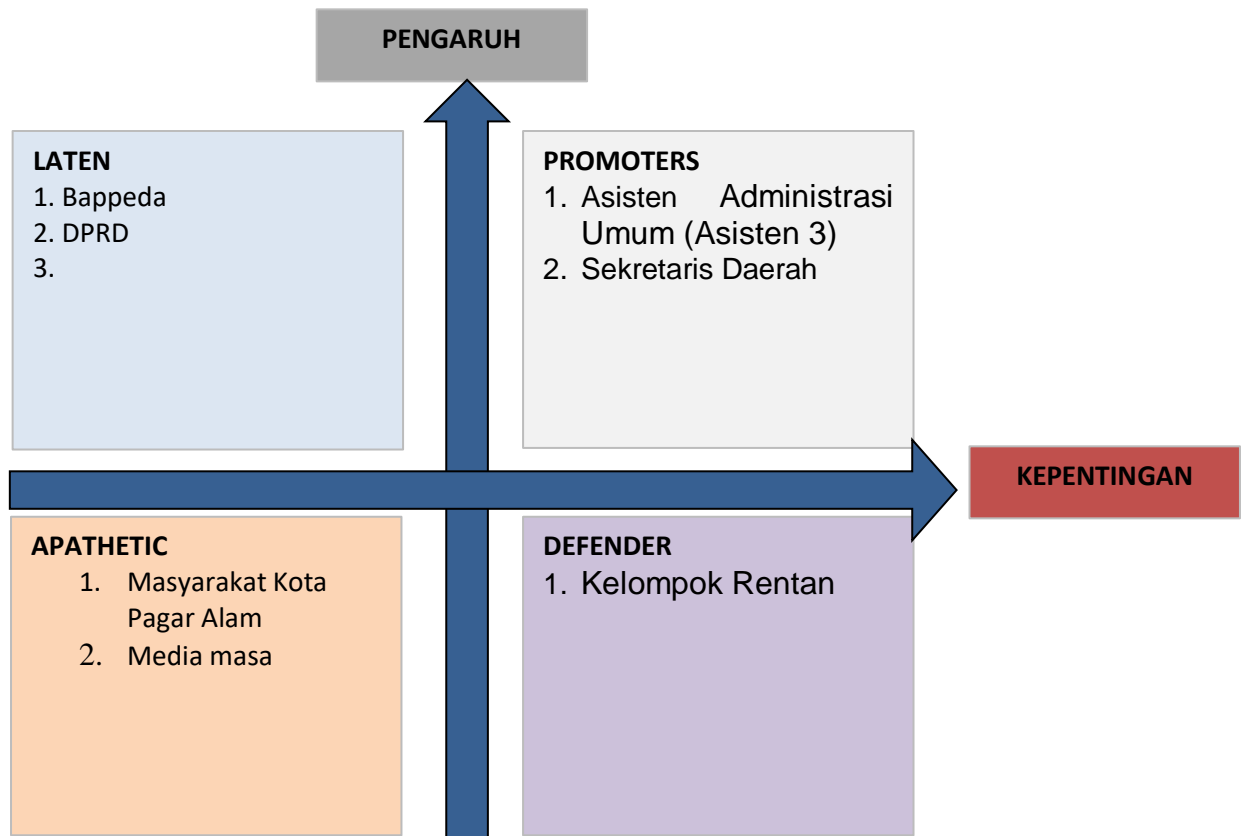
Stakehold. Eksternal		
Identifikasi Stakeholder Eksternal	Pola Hubungan	Keterangan
1. Bappeda	Sosialisasi	Mensosialisasikan Evauasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif
2. BUMN	Sosialisasi	Mensosialisasikan Evauasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif
3. Organisasi	Sosialisasi	Mensosialisasikan Evauasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif
4. DPRD	Sosialisasi	Mensosialisasikan Evauasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif
5.	Sosialisasi	Mensosialisasikan Evauasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif
6.	Sosialisasi	Mensosialisasikan Evauasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif

Tabel 3.4. Stakeholder Berdasarkan Pengaruh dan Kepentingan

No	Stakeholder	Pengaruh	Kepentingan	Kategori
1.	Sekda	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Promoters
2.	Asisten	Tinggi (+)	Tinggi (+)	Promoters
3.	DPRD	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latens
4.	Bappeda	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latens
5.	BUMN	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latens
6.	Organisasi	Tinggi (+)	Rendah (-)	Latens
7.		Tinggi (+)	Rendah (-)	Latens
8.		Rendah (-)	Rendah (-)	Apathetcs



Gambar 3.1. Pemetaan Stakeholder



Catatan :

1. Promoters	= Tinggi Pengaruh, Tinggi Kepentingan
2. Latens	= Tinggi Pengaruh, Rendah Kepentingan
3. Defenders	= Rendah Pengaruh, Tinggi Kepentingan
4. Apathetic	= Rendah Pengaruh, Rendah Kepentingan

#### 4. Manajemen Pengendalian Mutu Pekerjaan

##### 1. Identifikasi Potensi Masalah

Potensi Masalah yang akan timbul dan menghambat kelancaran serta keberhasilan dari aksi perubahan, sebagai berikut :

- Keterbatasan sarana dan prasarana yang dapat mengakibatkan pelaksanaan aksi perubahan tidak maksimal;
- Stakeholder* dan rekan kerja tidak sepenuhnya memberikan dukungan terhadap aksi perubahan

## 2. Strategi Mengatasi Kendala

Strategi yang akan diterapkan dalam rangka mengatasi permasalahan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan aksi perubahan, yaitu :

- a. Melakukan pengecekan terhadap penggunaan sarana prasarana yang ada;
- b. Membentuk tim efektif dan memberikan pemahaman mengenai manfaat aksi perubahan kepada tim efektif, stakeholder dan rekan kerja

## 3. Faktor Kunci Keberhasilan

1. Komitmen Sekretaris Daerah dan Asisten Administrasi Umum untuk mendukung keberhasilan proyek perubahan ini;
2. Dukungan mentor, motivasi kerja dan kerja sama seluruh stakeholder dan staf yang cukup tinggi diharapkan menjadi pendukung keberhasilan proyek perubahan ini;
3. Semangat kerja tim proyek perubahan;
4. Ruang kerja dan peralatan yang cukup memadai dalam mendukung keberhasilan proyek perubahan.

Untuk menjamin mutu pelaksanaan inovasi, maka setiap tahapan inovasi perlu dikontrol dari awal sampai akhir. Hal ini penting agar ketika terjadi kesalahan bisa terdeteksi dalam setiap tahapan, sehingga dapat ditindaklanjuti pada saat itu juga, tidak harus menunggu sampai proses inovasi selesai. Dengan demikian perlu dibuatkan lembar checklist bagi pelaksanaan aksi perubahan

Tabel 3.5 Daftar Cheklist

No	KEGIATAN	MASALAH	SOLUSI	KETERANGAN
1	Membentuk Tim Aksi Perubahan	Perbedaan pendapat	Komunikasi efektif	<b>Sudah terselesaikan</b>
2	Melaksanakan Rapat bersama Tim Kerja untuk rencana kegiatan	Perbedaan tujuan dan kepentingan	Transparansi dan keterbukaan	<b>Sudah terselesaikan</b>
3	Penyusunan SOP	Perbedaan pemahaman	Pendekatan kolaboratif	<b>Sudah terselesaikan</b>
4	Identifikasi Perwako mengenai mengenai BESEMAH	Perbedaan Pemahaman tentang BESEMAH	Pendekatan yang inklusif dan kolaboratif	<b>Sudah terselesaikan</b>
5	Sosialisasi	Resistensi terhadap Perubahan	Pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan	<b>Sudah terselesaikan</b>
6	Persiapan BESEMAH	Kurangnya pemahaman stakeholder	Pendekatan yang terkoordinasi	<b>Sudah terselesaikan</b>
7	Melaksanakan monitoring evaluasi		Koordinasi yang baik dan pengelolaan data yang efektif	

## D. Pemetaan Sikap Perilaku dan Renstra Pengembangan Potensi Diri

### 1. Identifikasi Potensi Diri Peserta

Dari identifikasi potensi diri Peserta yang dilakukan oleh Peserta sendiri dan oleh Mentor, diperoleh hasil identifikasi potensi diri sebagai berikut :

Tabel 9. Penilaian Potensi Diri Peserta oleh Peserta

Komponen	Sub Komponen	Nilai	Kualifikasi
<b>Integritas</b>	Tanggung jawab	8	Baik
	Komitmen	8	Baik
	Kedisiplinan	8	Baik
	Kejujuran	9	Istimewa
	Konsistensi	9	Istimewa
	Pengambilan Keputusan	8	Baik
	Rata-Rata	<b>8,33</b>	Baik
<b>Kerjasama</b>	Kerjasama Internal	9	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9	Istimewa
	Komunikasi	8	Baik
	Fleksibilitas	8	Baik
	Komitmen dalam Tim	9	Istimewa
	Rata-Rata	<b>8,60</b>	Baik
<b>Mengelola Perubahan</b>	Orientasi Pelayanan	9	Istimewa
	Adaptabilitas	9	Istimewa
	Pengembangan diri & org lain	8	Baik
	Orientasi pada hasil	8	Baik
	Inisiatif	9	Istimewa
	Rata-Rata	<b>8,60</b>	Baik
<b>Rata-Rata Nilai Sikap</b>		<b>8,51</b>	Baik

Tabel 10. Penilaian Potensi Diri Peserta oleh Mentor

Komponen	Sub Komponen	Nilai	Kualifikasi
<b>Integritas</b>	Tanggung jawab	9	Istimewa
	Komitmen	9	Istimewa
	Kedisiplinan	9	Istimewa
	Kejujuran	9	Istimewa
	Konsistensi	9	Istimewa
	Pengambilan Keputusan	8	Baik
	Rata-Rata	<b>8,83</b>	Baik
<b>Kerjasama</b>	Kerjasama Internal	9	Istimewa
	Kerjasama Eksternal	9	Istimewa
	Komunikasi	9	Istimewa
	Fleksibilitas	9	Istimewa
	Komitmen dalam Tim	9	Istimewa
	Rata-Rata	<b>9,00</b>	Istimewa
<b>Mengelola Perubahan</b>	Orientasi Pelayanan	9	Istimewa
	Adaptabilitas	9	Istimewa
	Pengembangan diri & org lain	9	Istimewa
	Orientasi pada hasil	8	Baik
	Inisiatif	8	Baik
	Rata-Rata	<b>8,60</b>	Baik
<b>Rata-Rata Nilai Sikap Perilaku :</b>		<b>8,39</b>	Baik

Dari hasil identifikasi potensi diri sebagaimana tersebut pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penilaian potensi diri Peserta secara rata-rata berada pada kualifikasi Baik dengan nilai **8,51**. Sementara itu berdasarkan penilaian potensi diri oleh mentor secara rata-rata berada pada kualitas Baik dengan nilai **8,80**. Jadi rata-rata nilai Sikap Perilaku berada pada kualifikasi Baik dengan nilai **8,71**.

Adapun nilai akhir (gabungan) sikap perilaku peserta dapat dilihat pada tabel berikut :

## REKAP NILAI AKHIR SIKAP PERILAKU PESERTA

Nama Peserta	David Kenedi ST, MM	Nama Mentor	Dahnial Nasution, AP, MSi
NIP	197308252006041012	NIP	19720906 1992011000
Jabatan	Kepala Dinas	Jabatan	Sekretaris Daerah Kota Pagar Alam
:		:	
Instansi	Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam	Instansi	Pemerintah Kota Pagar Alam
Program	Pelatihan Kepemimpinan		
:	Administrator (PKA) Angkatan II		

	Nilai				Kualifikasi Total Sub Komponen
	Sub Komponen Integritas	Sub Komponen Kerjasama	Sub Komponen Mengelola Perubahan	Rata-Rata Total Sub Komponen	
<b>Peserta</b>	9.00	9.00	9.00	9.00	Istimewa
<b>Mentor</b>	9.00	9.00	9.00	9.00	Istimewa
<b>Nilai Rata-Rata Per Sub Komponen</b>	9.00	9.00	9.00	9.00	Istimewa
<b>Kualifikasi Per Sub Komponen</b>	Istimewa	Istimewa	Istimewa	Istimewa	

### Keterangan Kualifikasi

9.00-10	Istimewa
7-8.99	Baik
5-6.99	Cukup

Akhir Sikap Perilaku
9.00
Kualifikasi:

3-4.99

Kurang

Istimewa

1-2.99

Sangat Kurang

**REKOMENDASI PENGEMBANGAN POTENSI DIRI:**

<b>Istimewa</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan sebagai bekal pengayaan sikap perilaku untuk menduduki jabatan pimpinan
<b>Baik</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan pengayaan pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal pendalaman sikap perilaku dalam jabatan
<b>Cukup</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan dan pendampingan yang terjadwal sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan
<b>Kurang</b>	:	Memperhatikan nilai pada sub komponen pada Formulir Peserta atau Mentor dan Rekap nilai gabungan, peserta perlu diberikan program pengembangan potensi diri dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang terukur pada saat melaksanakan aksi perubahannya dengan bimbingan, pendampingan yang sangat ketat dan sebaiknya agar melibatkan unit pengelola kepegawaian instansi asal peserta sebagai bekal penguatan sikap perilaku dalam menduduki jabatan

Setelah berkoordinasi dan berkomunikasi dengan mentor, berdasarkan hasil penilaian kolaborasi maka yang paling perlu ditingkatkan adalah komponen inisiatif. Komponen inisiatif menjadi yang paling rendah karena banyaknya kegiatan dilapangan yang harus segera diselesaikan di Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam sesuai dengan arahan dan petunjuk dari mentor sehingga inisiatif dilakukan pada saat yang sangat berdekatan dengan pelaksanaan kegiatan di lapangan.

## **2. Rencana Pengembangan Potensi Diri**

Rencana pengembangan diri yang akan dilakukan adalah :

- a. Melakukan belajar mandiri (*self development*) dengan melakukan koordinasi dengan pengelola di lapangan agar bisa menyusun strategi pelaksanaan kegiatan sesuai lingkungan masyarakat sekitar.
- b. Melakukan konsultasi dengan mentor (*mentoring*) mengenai adaptasi di lingkungan pekerjaan/ kegiatan

Strategi yang akan dilakukan adalah :

- a. Membuat jejaring kerja dan strategi adaptasi organisasi yang relevan serta mengimplementasikannya dalam tugas rutin.
- b. Membuat target kegiatan mentoring dalam peningkatan adaptasi kerja.

## **3. Rencana dan Strategi Pengembangan Kompetensi**

Mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, maka terdapat 2 bentuk pengembangan kompetensi PNS, yaitu pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal. Pelatihan klasikal merupakan kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas.

Terdapat 12 bentuk kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk klasikal, yaitu:

- a. Pelatihan struktural kepemimpinan ;
- b. Pelatihan manajerial;



- c. Pelatihan teknis;
- d. Pelatihan fungsional;
- e. Pelatihan sosial kultural;
- f. Seminar/konferensi/sarasehan;
- g. Workshop atau lokakarya;
- h. Kursus;
- i. Penataran;
- j. Bimbingan teknis;
- k. Sosialisasi; dan/atau
- l. Jalur Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Adapun bentuk pengembangan kompetensi secara klasikal yang relevan dan akan dilaksanakan dalam mendukung aksi perubahan ini adalah pelatihan teknis, seminar/konferensi/sarasehan, bimbingan teknis dan sosialisasi.

Pelatihan nonklasikal merupakan kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Terdapat 13 bentuk kegiatan pengembangan kompetensi dalam bentuk nonklasikal, yaitu:

- a. *Coaching*;
- b. Mentoring
- c. *Elearning*;
- d. Pelatihan jarak jauh;
- e. Detasering (*secondment*);
- f. Pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
- g. Patok banding (*benchmarking*);
- h. Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/BUMN/ badan usaha milik daerah;
- i. Belajar mandiri (*self development*);
- j. Komunitas belajar (*community of practices*);
- k. Bimbingan di tempat kerja;
- l. Magang/ praktik kerja; dan
- m. Jalur pengembangan kompetensi pelatihan nonklasikal lain.

## **BAB II**

### **DESKRIPSI PROSES KEPEMIMPINAN**

#### **2.1 Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi**

Integritas merupakan gambaran suatu organisasi yang dapat terlihat dari perilaku dan tindakan pemimpin dan sumberdaya manusia dalam menjalankan tugas. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan. Berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar dalam integritas merupakan satu kesatuan yang menjadi tolak ukur pimpinan dan organisasi dalam melaksanakan tugas.

Arti kata Integritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas erat kaitannya dengan etika, yang dianggap sebagai kejujuran dan kebenaran atau ketepatan tindakan pada diri seseorang. Defisini lainnya bahwa integritas adalah konsistensi dan kesesuaian antara hati, ucapan dan tindakan. Dengan memiliki integritas yang kokoh maka diharapkan akan memiliki kemampuan untuk senantiasa memegang teguh prinsip-prinsip moral dan etika. Berkaitan dengan sikap kepemimpinan, dimana seorang pemimpin merupakan penggerak utama suatu organisasi, seyogyanya memiliki integritas, berkepribadian, patuh kepada kode etik serta dapat dipercaya sehingga menjadi panutan bagi orang lain.

Integritas adalah salah satu kompetensi manajerial dan sosial kultural. Integritas harus dibangun. Bagaimana cara membangun integritas? akan dijelaskan cara membangun integritas diri. Langkah pertama, yang paling penting, yaitu menetapkan nilai diri kita sendiri. Nilai itu adalah jujur, sabar, dapat dipercaya dan menghargai orang lain. Hal ini bisa dilakukan dengan mencari panutan atau kita sendiri yang menjadi panutan sehingga orang lain dengan ikhlas mengikuti tujuan yang akan dicapai dalam berorganisasi khususnya dalam aksi perubahan ini.

Integritas adalah suatu bentuk kejujuran yang diimplementasikan secara nyata dalam tindakan sehari-hari. Nilai-nilai integritas sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar semua orang di dalamnya bisa saling percaya dan pada akhirnya bisa lebih cepat untuk mencapai tujuan bersama. Jika nilai-nilai integritas tidak dijalankan, maka kerjasama tim yang dilakukan akan menjadi lebih sulit akibat tidak terbangunnya kepercayaan yang komprehensif diantara mereka.

Seorang pemimpin mutlak menjalankan nilai-nilai integritas, karena dialah yang akan dipandang orang lain terlebih dahulu, dijadikan contoh dan teladan terutama bagi bawahannya. Integritas ini juga penting bagi image si pemimpin itu sendiri. Karena di saat pemimpin menerapkan nilai-nilai integritas, ia akan diterima sekaligus dipercaya oleh bawahannya sebagai sosok panutan. Ia akan bisa mempengaruhi orang lain karena ketegasan dan keselarasannya atas pikiran dan perkataan. Hal yang berbeda terjadi jika di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para pemimpinnya tidak dipercaya bahkan tidak mendapat respek dari bawahannya. Mereka akan berjalan sendiri-sendiri tanpa mengikuti arahan dari pimpinannya. Organisasi atau perusahaan tersebut akan menjadi kacau dan tidak bisa mencapai tujuan dengan baik. Itulah yang akan terjadi jika pemimpin tidak menanamkan nilai-nilai integritas.

Pemimpin harus mampu memimpin dengan contoh dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional bagi para bawahannya. Pemimpin bertanggung jawab untuk timnya, dan secara aktif mengelola kinerja timnya. Pemimpin selalu memastikan bawahannya menjalankan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi, dan mematuhi manajemen risiko yang ada di tempat kerja. Pemimpin menjamin pelaporan internal memfasilitasi deteksi dini dan berkontribusi terhadap perbaikan terus-menerus dari organisasi. Untuk itu 5 (lima) hal berikut sangat penting bagi pemimpin untuk membangun integritas di tempat kerja :

1. Etika kepemimpinan
2. Manajemen dan pengawasan aktif
3. Orang-orang yang tepat

#### 4. Proses yang efektif

#### 5. Pelaporan yang professional

Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah melalui berbagai kesempatan menyatakan “perang” melawan korupsi. Untuk itu, pelaksanaan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat mencegah terjadinya korupsi di dalam birokrasi melalui berbagai desain dan kebijakan publik yang berorientasi pada pencegahannya. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan zona integritas secara efektif adalah seperti yang disampaikan oleh Holidi (2013), sebagai berikut:

#### 1. Sepakati nilai-nilai bersama melalui tahapan yang harus dilakukan, yaitu:

##### a. *Brainstorming*;

Mengadakan kegiatan *brainstorming* tentang upaya pemberantasan dan pencegahan terhadap tindak pidana korupsi pada setiap lembaga masing-masing. Bisa melalui pertemuan antar pimpinan puncak, antar pimpinan lembaga dan para pejabat eselon, dan lain sebagainya. Untuk perlunya menyamakan dalam hal-hal persepsi adalah tentang tanggung jawab, komitmen anti korupsi, dan lain sebagainya. Mengadakan diskusi seperti jika dilakukan secara insidental dapat memberikan nilai kesadaran kepada aparatur dan menjadi pengetahuan yang dapat mencegah terjadinya korupsi pada lembaga birokrasi tersebut.

##### b. Pakta Integritas;

Setiap lembaga atau instansi harus membuat pakta integritas sebagai bentuk komitmen penyelenggara pemerintah terhadap pencegahan dan pemberantasan korupsi serta meningkatkan kualitas

##### c. Sosialisasi pakta integritas;

Maka pakta integritas harus disebarluaskan (disosialisasikan) agar diketahui oleh aparatur yang lain sebagai bentuk konkret dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pemerintahan. Sebagai penyelenggara negara, tentunya menjadikan korupsi sebagai musuh bersama dan melakukan pencegahan melalui dari diri sendiri, dari

hal yang paling kecil dan dari sekarang untuk seterusnya.

d. Publikasi dokumen;

Kesiapan menjalankan zona integritas sebagai pencegahan dan pemberantasan terhadap tindak pidana korupsi harus diikuti oleh semua pegawai baik pegawai negeri sipil maupun non PNS dengan komitmen yang kuat. Oleh karena itu, untuk mendukung percepatan zona integritas, perlu dilakukan publikasi melalui media massa, baik cetak maupun online. Begitu juga instansi- instansi pemerintah diinformasikan secara resmi sebagai bagian dari pelaksanaan zona integritas dan menjadi bagian dari menjalankan reformasi birokrasi untuk mendapat dukungan dari semua pihak.

**2. Mengembangkan manajemen integritas;**

Dalam mengembangkan manajemen integritas terdapat beberapa hal, yaitu menata ulang kelembagaan secara profesional dan proposional, mekanisme proses dan instrument yang lebih baik, dukungan terhadap pengendalian integritas secara maksimal dan optimal, dan melakukan integritas yang berkesinambungan yang terus-menerus.

**3. Membangun kerjasama pelaksanaan integritas.**

Penerapan kerja sama dalam pelaksanaan zona integritas ini harus dilakukan sebagai upaya penguatan terhadap lembaga negara dengan kontrol langsung melalui kerjasama dengan penegak hukum. Pelaksanaan zona integritas membutuhkan komitmen dan konsistensi dari lembaga atau instansi serta sumber daya manusia di dalamnya juga membangun jejaring kerja sama dengan penegak hukum, terutama yang berhubungan dengan penegakan korupsi menjadi penting sebagai kontrol antar lembaga dengan membuat berbagai peraturan dan ketentuan secara formal maupun non formal dalam optimalisasi pelaksanaan zona integritas.

Merujuk dari pengertian di atas maka bagi seorang pemimpin dalam organisasi, integritas adalah salah satu kompetensi manajerial dan sosial

kultural. Integritas harus dibangun baik dalam sisi pribadi maupun dalam lingkup organisasi, terutama integritas dalam tim agar setiap orang di dalam tim tersebut bisa saling percaya dan bersikap secara efektif dalam rangka mencapai tujuan bersama. Apabila nilai integritas tidak dijalankan, maka kerjasama tim akan berjalan lebih sulit diakibatkan tidak terbangunnya kepercayaan diantara mereka. Melalui aksi perubahan ini, project leader tidak hanya dituntut agar bisa mencapai tujuan aksi perubahan, tetapi dituntut agar berupaya membangun integritas dalam diri project leader sebagai pribadi dan sebagai seorang pimpinan dalam organisasi. Adapun upaya membangun integritas dalam aksi perubahan ini sebagai berikut :

1. Melaksanakan rencana tahapan pelaksanaan kegiatan aksi perubahan sesuai tatakelola yang sudah direncanakan, terukur dan dapat dicapai. Project leader sebagai penggagas, penyusun, pemimpin dan pelaksana aksi perubahan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan kegiatan sesuai tahapan.
2. Fokus pada pencapaian tujuan. Kegiatan aksi perubahan dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi utama jabatan sebagai ASN. Hal ini memerlukan strategi dalam pengaturan waktu dan schedule agar keduanya dapat berjalan secara beriringan. Kedisiplinan dan ketekunan menjadi point penting demi kelancaran aksi perubahan.
3. Membangun komunikasi efektif dengan tim dan stakeholder sehingga proses integrasi layanan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini perlu dilakukan bahwa dalam pembuatan Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif memerlukan pelibatan dari OPD pengampu Penelitian dan pengembangan dan pihak-pihak lain yang terlibat di dalamnya.

## **2.2 Pengelolaan Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir, serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Konsep inilah yang mengatur bagaimana setiap karyawan berinteraksi satu sama lain serta bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi. Budaya kerja

organisasi dapat dibangun dengan adanya kepemimpinan yang juga menerapkan budaya kerja tersebut. Budaya kerja berasal dari budaya pemimpinnya. Untuk itu, dalam membangun budaya kerja maka pemimpin perlu memastikan dan memposisikan dirinya sebagai acuan dalam mentransformasi budaya kerja bagi karyawannya.

Pemimpin menjadi contoh dalam penerapan budaya kerja, dan juga dapat menjadi contoh dalam merubah budaya kerja yang kurang baik menjadi lebih baik. Perubahan budaya kerja tidak terjadi dalam sekejap, namun perlu terus diupayakan oleh pimpinan. Kecepatan perubahan budaya kerja ditentukan oleh kesiapan dari setiap personal dalam organisasi dan pemahamannya tentang perlunya berubah untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Karyawan perlu dimotivasi bahwa dengan perubahan budaya kerja akan dihasilkan hasil-hal baik dan utama baik bagi individu maupun bagi organisasi.

Aspek awal yang perlu diperhatikan dalam membentuk budaya kerja adalah kondisi budaya kerja yang ada saat ini, daya dorong dalam budaya kerja lama dan mengapa budaya kerja itu tetap dijalankan. Setelah itu dianalisa untuk menemukan dan memasukkan unsur budaya kerja baru yang lebih baik. Setiap tahapan perubahan budaya kerja akan menimbulkan kondisi keterkejutan dalam pelaksanaannya karena belum terbiasanya dalam budaya kerja yang baru. Namun dalam prosesnya akan ada penyesuaian dan keikutsertaan dalam menjalankan budaya kerja tersebut.

Budaya kerja yang saat ini adalah dengan memanfaatkan teknologi informasi, dari sebelumnya tatap muka, penugasan dengan berbasis instruksi tertulis dalam kertas, menjadi menggunakan teknologi informasi. Pada satu sisi ada aspek yang hilang dari hadirnya teknologi informasi ini, namun pada satu sisi yang lain banyak hal yang muncul karena digunakannya teknologi informasi dalam organisasi.

Proses pembuatan Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif seringkali memakan waktu yang cukup lama dikarenakan masih dilakukan secara manual mengingat OPD yang ada terdiri dari 9 OPD, sehingga untuk menghindari kesalahan dalam proses pembuatan ini memerlukan waktu yang cukup lama. Dengan adanya evaluasi mandiri dan evaluasi partisipatif, diharapkan dapat memotivasi OPD agar

terus berinovasi kedepannya. Output dari Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partifisipatif sebagai alternatif evaluasi.

Dari hal tersebut di atas, dapat dilihat bahwa perubahan budaya kerja ke arah yang positif memerlukan kesiapan tidak hanya pada aspek pelaksana atau sumber daya manusia saja, namun juga pendukungnya berupa jaringan, hardware, sistem, dan kelengkapan lainnya. Dengan demikian perubahan organisasi yang berbasis budaya teknologi jika diterapkan pada kegiatan organisasi di OPD dapat meningkatkan budaya kerja yang efektif.

Pengelolaan budaya kerja berbasis teknologi perlu di kelola dengan pendekatan yang agak berbeda dengan budaya kerja sebelumnya. Hal ini karena adanya perubahan yang cepat dalam sistem komputerisasi, penyediaan data, dan interkoneksi antar program yang dibangun. Sistem yang disiapkan oleh suatu unit kerja dalam kerangka teknologi informasi akan terhubung pada sebuah sistem besar yang berjalan. Jika tidak diikuti dengan pengkinian (*update*) sistem maka sistem yang dibangun oleh organisasi menjadi tidak lagi memiliki banyak manfaat karena tidak terkoneksi pada jaringan utama.

Untuk itu pengelolaan budaya kerja pada sistem teknologi perlu menerapkan prinsip: keterhubungan, fleksibel, aman, mendukung kinerja secara optimal, dan dapat dikontrol. Keterhubungan menjadi penting dalam dunia teknologi informasi dan digital. Sistem yang tidak terhubung menjadi seakan-akan terkucilkan dan tidak memiliki manfaat yang berarti dalam pengembangan organisasi dan kegiatan yang dilaksanakan.

Fleksibilitas diperlukan karena adanya perubahan yang sangat cepat dari program-program teknologi informasi berbasis komputer (desktop) maupun mobile. Fleksibilitas memungkinkan suatu program yang dibangun berintergrasi dan menyesuaikan dengan platform yang baru dengan adanya update sistem. Jika tidak dibangun dalam kerangka fleksibilitas maka setiap ada perubahan maka perlu dibuat program yang baru.



## 2.3 Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Membangun jejaring kerja dan kolaborasi pada hakekatnya adalah sebuah proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) dan saling menguntungkan diantara pihak-pihak yang bermitra. Berdasarkan pengertian tersebut membangun jejaring kerja dapat dilakukan jika pihak-pihak yang bermitra mengikuti aturan atau ketentuan sebagai berikut:

1. Ada dua pihak atau lebih organisasi/lembaga
2. Memiliki kesamaan visi dalam mencapai tujuan organisasi / lembaga.
3. Ada kesepakatan/kesepahaman
4. Saling percaya dan membutuhkan
5. Komitmen bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam membangun jejaring kerja dan kolaborasi yaitu:

- a. Meningkatkan partisipasi para pihak; Salah satu tujuan membangun jejaring kerja adalah membangun kesadaran para pihak terhadap eksistensi organisasi tersebut, menumbuhkan minat dan meningkatkan partisipasi para pihak dalam pengembangan organisasi.
- b. Peningkatan mutu dan relevansi atas dinamika perubahan/perkembangan yang cepat. Organisasi dituntut untuk terus melakukan inovasi, peningkatan mutu dan relevansi program yang dibuatnya sesuai tujuan dasar organisasi atau program/kegiatan.

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam membangun jejaring dan kolaborasi dalam Tim Efektif adalah: (a) adanya kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi, (b) adanya saling percaya, (c) saling menguntungkan, (d) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, (e) adanya komunikasi timbal balik, (f) adanya komitmen yang kuat antar pihak. Dalam kaitannya dengan Aksi Perubahan membuat Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif maka harus dilakukan dengan 5 (lima) prinsip di atas baik kepada Internal lingkup Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam maupun pihak eksternal terkait.



Gambar 1.1. Jejaring Kerja Tim Efektif

## 2.4 Strategi Pembangunan Kompetensi

Adopsi sebuah inovasi atau perubahan memiliki konsekuensi munculnya kebutuhan kompetensi baru yang harus dikuasai siapapun yang terdampak atas inovasi tersebut. Kebutuhan pengembangan kompetensi bagi pegawai pada unit kerja dimana perubahan dilakukan atau stakeholder yang terdampak atas proyek perubahan peserta pelatihan. Identifikasi dan penjelasan ini di sertai dengan strategi untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan tersebut.

Rencana strategi pengembangan potensi diri kompetensi untuk adopsi aksi perubahan paling tidak membuat siapa pihak yang terdampak proyek perubahan, kompetensi baru apa saja yang dibutuhkan, dan bagaimana cara (strategi) pengembangannya. Poin-poin tersebut dapat dirangkum kedalam tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Strategi Pengembangan Kompetensi

<b>PihakTerdampak</b>	<b>Perubahan kompetensi yang dibutuhkan</b>	<b>Cara pengembangan kompetensi (klasikal / non klasikal)</b>
1. Stakeholder Internal - Sekretaris Dinas 2. Stakeholder Eksternal - DPRD - Sekda - BPKAD - BAPPEDA	1. Kemampuan dalam menyiapkan sumber manusia dan peralatan yang diperlukan. 2. Kemampuan dalam menyiapkan saran dan prasarana yang dibutuhkan 3. Kemampuan melaksanakan kegiatan sesuai yang direncanakan.	1. Bimbingan Teknis 2. Patok Banding ( <i>benchmarking</i> ) 3. Belajar mandiri ( <i>self development</i> ) 4. Sosialisasi, coaching 5. Mentoring 6. Bimbingan di tempat kerja

### **BAB III**

#### **DESKRIPSI HASIL KEPEMIMPINAN**

##### **3.1 Capaian dan Bukti Perbaikan Kinerja Organisasi**

Dalam pelaksanaannya, aksi perubahan jangka pendek yaitu pelaksanaan kegiatan selama dua bulan mulai dari 21 Oktober s/d 18 Desember 2024.

Hasil capaian pelaksanaan kegiatan aksi perubahan tersebut diuraikan dalam tahapan kegiatan, meliputi :

1. Kegiatan yang dilaksanakan merupakan tahapan pelaksanaan kegiatan
2. Tujuan pelaksanaan kegiatan
3. Tempat pelaksanaan kegiatan
4. Waktu pelaksanaan terdiri dari waktu rencana pelaksanaan dan waktu realisasi pelaksanaan kegiatan
5. Stakeholder yang terlibat
6. Pelaksanaan kegiatan
7. Output yang dihasilkan.

Hasil capaian pelaksanaan kegiatan aksi perubahan tersebut diuraikan dalam tahapan – tahapan kegiatan, meliputi :

1. Hasil capaian pelaksanaan kegiatan aksi perubahan jangka pendek (Bulan 21 Oktober s/d 18 Desember 2024)
2. Hasil capaian pelaksanaan kegiatan aksi perubahan jangka Menengah (Bulan Juni 2025)
3. Hasil capaian pelaksanaan kegiatan aksi perubahan jangka Panjang (Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2026).

Dengan rincian jadwal dan capaian hasil aksi perubahan sebagai berikut:

1. Persiapan Aksi Perubahan

Dalam tahapan ini terdapat beberapa agenda yang dilaksanakan yaitu konsultasi dengan mentor terkait implementasi kegiatan aksi perubahan dan koordinasi internal serta stakeholder terkait dengan aktivitas sebagai berikut :

a. Konsultasi dengan Mentor / Pj. Sekda Pagar Alam.

Konsultasi pelaksanaan serta dukungan dilaksanakan di Ruang Dinas Sekda Kota Pagar Alam dalam rangka permohonan dukungan dari Pj. Sekda Kota Pagar Alam Bapak Dahniel Nasution, AP, Msi terhadap Aksi Perubahan yaitu BESEMAH

Gambar. 3.1



## **SURAT PERNYATAAN DUKUNGAN AKSI PERUBAHAN**

### **1. Peserta Pelatihan**

Nama : David Kenedi, ST, MM  
NDH : 53  
Jabatan : Kepala Dinas  
Instansi : Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan  
Pertanahan Kota Pagar Alam  
Adalah peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan  
37 Tahun 2024 di Lembaga Administrasi Negara

### **2. Pejabat**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:  
Nama : Dahnia Nasution, AP, M.Si  
Jabatan : Sekretaris Daerah  
Instansi : Pemerintah Kota Pagar Alam

Menyatakan bahwa Proyek Perubahan peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II angkatan 37 merupakan produk pembelajaran individual yang menjadi salah satu indikator pencapaian hasil Pelatihan. Proyek perubahan ini akan diimplementasikan di instansi kami dalam milestone jangka menengah yaitu pada 1 Januari 2025 dan jangka panjang mulai 1 Juli 2025.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala konsekuensinya.

Pagar Alam, 2024

Mengetahui  
Sekretaris Daerah  
Kota Pagar Alam

Kepala Dinas Perkimtan  
Kota Pagar Alam



David Kenedi, ST, MM  
NIP. 197308252006041012



Dahnia Nasution, AP, MSi  
NIP. 19750607 1994121001

Kegiatan ini dilaksanakan untuk menyampaikan rencana implementasi aksi perubahan yang akan dilaksanakan dan diharapkan mendapatkan koreksi, masukan dan dukungan terhadap aksi yang akan dilaksanakan dari Mentor. Aksi perubahan ini harapannya dapat memberikan nilai tambah dalam rangka peningkatan Inovasi Perkimtan Kota Pagar Alam yang selalu di gaungkan oleh Mentor selama ini.

- b.** Melaksanakan rapat koordinasi untuk mensosialisasikan dan persamaan persepsi dilingkungan Internal Dinas Perkimtan minggu terakhir Oktober 2024 untuk menyampaikan rencana implementasi aksi perubahan yang akan dilaksanakan dan diharapkan mendapatkan dukungan penuh dalam BESEMAH”



Gambar. 4

Rapat koordinasi untuk mensosialisasikan dan persamaan persepsi dilingkungan Internal Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam

### 3.2 Manfaat Aksi Perubahan

Untuk dapat menguraikan manfaat dan dampak dari hasil dilaksanakannya tahapan jangka pendek aksi perubahan dalam perbaikan kinerja organisasi, secara substansial maka akan dijelaskan manfaat menurut tahapan kegiatan sebagai dasar ketercapaian aksi perubahan yang akan menimbulkan dampak perbaikan dalam kinerja organisasi.

Tahapan kegiatan yang telah dilaksanakan adalah pada jangka pendek dan sebagian pada jangka menengah. Dengan demikian maka uraian manfaat dan dampak pada perbaikan kinerja organisasi mengikuti hasil tahapan kegiatan yang telah diselesaikan (Tabel 3.1). Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat bahwa seluruh tahapan kegiatan memiliki dampak positif pada perbaikan atau perubahan organisasi kearah yang lebih maju. Aksi perubahan ini diupayakan menjadi perubahan bagi organisasi dan diharapkan perubahan terjadi secara bertahap (*gradual*) bagi seluruh organisasi perangkat daerah karena hal ini menjadi target sebenarnya dari proses kepemimpinan yang sedang dijalankan.

Tabel 3.2

Manfaat dan dampak dari hasil capaian aksi perubahan

NO	KEGIATAN	OUTPUT	MANFAAT	DAMPAK PADA AREA PERUBAHAN ORGANISASI
I	<b>PERSIAPAN AKSI PERUBAHAN</b>			
1.1	Diskusi dan Koordinasi dengan tim efektif di Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam tentang rencana aksi perubahan	Kesiapan pelaksanaan Aksi Perubahan	Pekerjaan dilakukan sesuai spesifikasi keahlian, kebidangan dan jenjang struktur organisasi	Adanya tanggung jawab



NO	KEGIATAN	OUTPUT	MANFAAT	DAMPAK PADA AREA PERUBAHAN ORGANISASI
1.2	Konsultasi dengan Pj Sekda Kota Pagar Alam tentang rencana aksi perubahan	Dukungan mentor	Memperoleh dukungan yang positif terhadap aksi perubahan	Adanya tanggung jawab
<b>II</b>	<b>Pembentukan Tim Efektif</b>			
2	Melaksanakan Rapat Peningkatan Kinerja Tim Efektif	Terbentuknya tim efektif	Meningkatkan Kualitas, Efektifitas Hasil Kinerja	Kemampuan Berfikir cermat dalam penyelesaian target pekerjaan
<b>III</b>	<b>Proses Pembuatan evaluasi mandiri dan evaluasi partisipatif</b>			
3.	Identifikasi Perwako	Draft Perwako	Sebagai acuan awal proyek perubahan	Memiliki acuan awal untuk proyek perubahan
<b>IV</b>	<b>Koordinasi di lingkungan Eksternal</b>			
4.	Koordinasi awal dengan pihak eksternal dan Pelaksanaan	Terpetakan pihak yang teribat dalam aks perubahan	Menjalin koordinasi dan komunikasi dengan pihak ketiga	Adanya dukungan
<b>V</b>	<b>Monitoring dan Evaluasi BESEMAH</b>			
5.	Melakukan monitoring awal	Kesiapan aksi perubahan	Agar tidak terjadi kendala saat digunakan	Mengurangi risiko bagi penerima BESEMAH

### 3.3 Implementasi Pengembangan Kompetensi Aksi Perubahan

"BESEMAH"							
Judul Aksi Perubahan		STRATEGI PENINGKATAN RUMAH BERSIH, SEHAT, RAMAH LINGKUNGAN YANG LAYAK HUNI DARI KITA					
Area Perubahan		Dinas Perkimntan Kota Pagar Alam					
No	Hari/Tgl Pelaksanaan	Program Aksi/Kegiatan	Indikator Keberhasilan	Capaian	Presentase Capaian (%)	Kendala dan Upaya	Bukti Fisik
<b>Milestone I : Persiapan Aksi Perubahan dan Koordinasi dilingkungan Internal</b>							
1	Tanggal 14 Oktober 2024	Perencanaan dan Konsultasi Awal	Diskusi dan Koordinasi dengan tim efektif di Dinas Perkimntan tentang rencana aksi perubahan	Kesiapan pelaksanaan Aksi Perubahan	100%	Aksi Perubahan bersamaan dengan tugas rutin lainnya. Agar disiplin dalam tatakalat kegiatan dan tertib administrasi bukti dukung.	- Notulen - Komitmen & bukti fisik - Daftar hadir - Dokumentasi
			Konsultasi dengan Sekretaris Daerah Kota Pagar Alam tentang rencana aksi perubahan	Dukungan mentor	100%		- Dokumentasi

### Milestone 2 : Pembentukan Tim Efektif

2	Tanggal 22 Oktober 2024	Pembentukan tim efektif	Penyusunan draft Surat Keputusan Kepala Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam tentang Pembentukan Tim Efektif.	Terbentuknya tim efektif	100%	Tidak ada kendala hanya masukan untuk segera membentuk tim efektif	- Draf Surat Keputusan - Dokumentasi
---	-------------------------	-------------------------	--	--------------------------	------	--	---

### Milestone 3 : Proses Koordinasi

3	28 Bulan Oktober 2024	Rapat Koordinasi dengan pihak eksternal	Koordinasi awal dengan stakeholder	Terpetakan pihak yang terlibat dalam aksi perubahan f	100%	Padatnya ketugasan, perlu mengatur waktu secara efektif	Draft MOU
---	-----------------------	---	------------------------------------	---	------	---	-----------

### Milestone 4 : Koordinasi di lingkungan Eksternal

4	Tanggal 4 November 2024	Penyusunan SOP Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif	Finalisasi SOP Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif	Adanya SOP Evaluasi Mandiri dan Evaluasi Partisipatif	100%	Banyak agenda bersamaan.	- Notulen hasil koordinasi - Dokumentasi
---	-------------------------	---	---	---	------	--------------------------	---

### Milestone 5 : Pelaksanaan

5	11 Bulan November 2024	Identifikasi Perwako BESEMAH	Mengidentifikasi Pergub mengenai BESEMAH	Kesiapan aksi perubahan	100%	Tidak ada kendala	Terselesaikan Draft Perwako
6	18 November 2024	Persiapan BESEMAH	Sudah matangnya perencanaan implementasi BESEMAH	Perencanaan yang mendetail	100%	Tidak ada kendala	Dokumentasi
7	25 s.d 29 November 2024	Pelaksanaan BESEMAH	Dilaksanakannya BESEMAH	Dua rumah percontohan	100%	Tidak ada kendala	Dokumentasi
8	2 Desember 2024	Monitoring	Kepatuhan terhadap prosedur	Terlaksananya a monitoring	100%	Tidak ada kendala	Dokumentasi



## **BAB IV**

### **KETERKAITAN DENGAN MATA PELATIHAN PILIHAN**

Dalam kurikulum pembelajaran disebutkan peserta diwajibkan menghubungkan aksi perubahan yang dibuat dengan mata pelatihan pilihan dimana yang termasuk mata pelatihan pilihan ini tentang Hak Asasi Manusia, Aktualisasi Kepemimpinan Kinerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Jejaring Kerja.

Dari hal tersebut yang dirasakan dari yang saya baca dan pelajari bisa dihubungkan dengan mata pelatihan pilihan dengan aksi perubahan adalah Diagnosa Organisasi, Pengawasan Berbasis Resiko, dan Jejaring Kerja.

Diagnosa organisasi merupakan kemampuan menemukan dan mengenali isu strategis organisasi berdasarkan hasil analisis lingkungan eksternal organisasi dan mengdiagnosa komponen internal organisasi guna merumuskan gagasan perubahan untuk peningkatan kinerja organisasi sebagai system terbuka.

Pengawasan dalam hal ini merupakan upaya pemerintah untuk memastikan pelaksanaan kegiatan usaha sesuai dengan standar pelaksanaan kegiatan usaha yang dilakukan melalui pendekatan berbasis resiko dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha.

Jejaring Kerja adalah salah satu kegiatan penting dalam berorganisasi yang pada dasarnya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan melakukan koordinasi dan kolaborasi antar bagian dari satu organisasi atau dengan organisasi lain, akan memudahkan setiap individu mengatasi masalah untuk tujuan bersama.

Adapun penerapan dari materi pilihan adalah pada saat melakukan kegiatan mulai dari kegiatan pertama sampai evaluasi ketiga materi mata pelatihan pilihan diterapkan dan dirasakan bermanfaat dalam pengambilan keputusan terutama dalam mengantisipasi kendala. Adapun proses adopsi/adaptasi/hubungan dari implementasi aksi perubahan dapat dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.1  
Keterkaitan Mata Pelatihan Pilihan dengan Aksi Perubahan

No	Judul Aksi perubahan	Mata Pelatihan	Jalur Pembelajaran	Hubungan dengan Aksi Perubahan	Sumber Pembelajaran
1.	<b>"BESEMAH" Strategi Peningkatan Rumah Bersih, Sehat, Ramah Lingkungan Yang Layak Huni dari Kita</b>	Diagnosa Organisasi	Melalui Proses : 1. Meninjau kompetensi dan pengembangan keterampilan SDM. 2. Melakukan identifikasi penggunaan teknologi dan inovasi organisasi. 3. Mampu membuat rencana pengembangan untuk meningkatkan kinerja organisasi.	Pada saat menyusun Rancangan sudah memikirkan kegiatan yang berhubungan dengan diagnosa organisasi.	1. Bahan modul diagnosa organisasi 2. Bahan dari google
2.		Pengawasan Berbasis Resiko	Menerapkan prinsip : 1. Terbuka, 2. Transparan 3. Transparan	Penerapan ini selain dilakukan melalui tahapan jangka pendek juga harus dilakukan dijangka menengah dan jangka panjang	1. Modul 2. Bahan dari web
3.		Jejaring Kerja	Menerapkan prinsip : 1. Terbuka, 2. Transparan 3. Transparan	Penerapan ini selain dilakukan melalui tahapan jangka pendek juga harus dilakukan dijangka menengah dan jangka panjang	1. Modul 2. Bahan dari web

4.		Peningkatan Kompetensi Peserta	Bimbingan Teknis / Pelatihan	Penerapan ini selain dilakukan melalui tahapan jangka pendek juga harus dilakukan dijangka menengah dan jangka panjang	1. Modul 2. Bahan dari web
----	--	--------------------------------	------------------------------	--	-------------------------------



## **BAB V**

### **DISEMINASI DAN PUBLIKASI AKSI PERUBAHAN**

Dalam penyebaran informasi dan publikasi tentang **“BESEMAH” STRATEGI PENINGKATAN RUMAH BERSIH, SEHAT, RAMAH LINGKUNGAN YANG LAYAK HUNI DARI KITA** yang merupakan implementasi jangka pendek terhadap Rencana Aksi Perubahan telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan. Secara ringkas membuat komponen sebagai berikut:

#### **A. Penerapan Strategi Komunikasi**

Dalam pembuatan **“BESEMAH” Strategi Peningkatan Rumah Bersih, Sehat, Ramah Lingkungan Yang Layak Huni dari Kita** , media komunikasi yang dipakai untuk komunikasi dan desiminasi rencana aksi perubahan ini dengan menggunakan metode komunikasi melalui koordinasi, asistensi, Monitoring, Evaluasi dan komunikasi melalui media sosial dan WhastApp.

#### **B. Keberhasilan Mendapat Dukungan Adopsi Replikasi Aksi Perubahan**

Penerapan aksi perubahan jangka pendek dalam implementasi mendapatkan respon dan dukungan dari Pemerintah Kota Pagar Alam.

Gambar 5.1  
Dokumentasi Diseminasi BESEMAH



## **BAB VI**

### **KEBERLANJUTAN AKSI PERUBAHAN**

Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam mendukung secara penuh terhadap aksi perubahan yang dilakukan. Mulai dari penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja dalam memenuhi kebutuhan aksi, serta dukungan anggaran dalam rangka kelancaran kegiatan aksi perubahan ini. Dukungan sumber daya terkait dengan bagaimana organisasi memotivasi Dinas Perkimtan membuat sebuah inovasi yang bermanfaat bagi berkurangnya rumah tidak layak huni. Adanya Tim Aksi Perubahan, yang mendukung adanya inovasi ini adalah bentuk dukungan secara penuh terhadap inovasi BESEMAH

Untuk memastikan keberlanjutan aksi perubahan ini maka dalam jangka menengah perlu memastikan bahwa yang menjadi faktor utama BESEMAH adalah sosialisasi mengenai **“Strategi Peningkatan Rumah Bersih, Sehat, Ramah Lingkungan Yang Layak Huni dari Kita**. Hal yang telah dilakukan adalah adanya komitmen dari Bank Sumsel Babel dan BAZNAS untuk terus ikut serta dalam program BESEMAH dalam rangka meminimalisir rumah tidak layak huni di Kota Pagar Alam.

Gambar 6.1  
Konsultasi ke Stakeholder terkait keberlanjutan program



## **BAB VII**

### **PELAKSANAAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI**

#### **A. Proses Pelaksanaan**

- Evaluasi diri  
Identifikasi potensi diri termasuk kekuatan dan kelemahan dalam konteks kepemimpinan strategi.
- Pembelajaran mandiri  
Melakukan pembelajaran melalui sumber yang relevan seperti buku, artikel, dan jurnal penelitian.
- Pelatihan dan Konsultasi  
Mendapatkan panduan langsung dan dukungan dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan.
- Kolaborasi dan Mentoring  
Konsultasi dengan pimpinan yang lebih berpengalaman seperti menjalin hubungan dengan mentor dan *coach* yang dapat memberikan wawasan.
- Evaluasi Kemajuan  
Selalu pantau kemajuan terhadap tujuan pengembangan dan melakukan penyesuaian.
- Konsistensi dan Komitmen untuk terus belajar dan berkembang untuk mencapai hasil yang diharapkan.

#### **B. Kemajuan atau Hasil**

Strategi pengembangan potensi diri (integritas, kerjasama, dan mengelola perubahan) mengalami perubahan positif yang signifikan dalam sikap perilaku kepemimpinan yang diidentifikasi. Maka, dapat dilihat bahwa terjadi perbaikan dan peningkatan dari pemetaan sikap perilaku kepemimpinan yang telah disusun sebelumnya.

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pelaksanaan aksi perubahan BESEMAH telah dilaksanakan dan membawa dampak positif bagi perubahan organisasi kearah yang lebih baik dalam peningkatan kualitas rumah masyarakat Kota Pagar Alam. Aksi ini juga berdampak pada menurunnya jumlah rumah tidak huni di Kota Pagar Alam.

#### **B. Rekomendasi**

Diharapkan hasil dari Aksi Perubahan dengan BESEMAH ini membawa dampak positif bagi Dinas Perkimtan Kota Pagar Alam khususnya masyarakat yang rumahnya belum layak.